

**JURNAL**

**IMPLEMENTASI PRINSIP PROFESIONALISME DALAM  
PENGANGKATAN PEJABAT STRUKTURAL DI LINGKUNGAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA YOGYAKARTA**



**Disusun Oleh:**

**Petrus Hironimus Wersun**

<b>NPM</b>	<b>: 11 05 10507</b>
<b>Program Studi</b>	<b>: Ilmu Hukum</b>
<b>Program Kekhususan</b>	<b>: Hukum Kenegaraan dan Pemerintahan</b>

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**2015**

**HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL**

**IMPLEMENTASI PRINSIP PROFESIONALISME DALAM  
PENGANGKATAN PEJABAT STRUKTURAL DI LINGKUNGAN  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA YOGYAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN JURNAL**  
**IMPLEMENTASI PRINSIP PROFESIONALISME DALAM**  
**PENGANGKATAN PEJABAT STRUKTURAL DI LINGKUNGAN**  
**PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA YOGYAKARTA**



**Disusun Oleh:**

**Petrus Hironimus Wersun**

**NPM** : 11 05 10507  
**Program Studi** : Ilmu Hukum  
**Program Kekhususan** : Hukum Kenegaraan dan Pemerintahan

**Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing**

**Dosen Pembimbing**

**Tanggal** : 23/7/2015

**R. Sigit Widiarto, SH. L. LM**

**Tanda Tangan** : 

**Mengesahkan**  
**Dekan Fakultas Hukum**  
**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



  
**Endro Susilo, S.H. LL.M.**

- I. Judul** : Implementasi Prinsip Profesionalisme dalam Pengangkatan Pejabat Struktural di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta
- II. Nama** : Petrus H. Wersun, Sigit Widiarto.
- III. Program Studi** : Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas AtmaJaya Yogyakarta
- IV. Abstract**

**V.** This research entitled “The Implementation of Professionalism Principle in Structural Official Appoinntments in Civil State Employees Environment in the City of Yogyakarta”. The legal problem of this legal writing is how implementation of professionalism principle in structural official appointments in civil state employees environment in the city of Yogyakarta. The purpose of this legal writing is to know the implementation of professionalism principle in structural official appointments in civil state employees environment in the city of Yogyakarta. Kinds of research used by the researcher is empirical law research. The data analysis method used by the researcher is qualitative method. The result of this legal writing could be concluded that structural official appointment in the civil state employees environment in the city of Yogyakarta is not yet fully ran well, due to the fact that there are still indicators which have not been applied properly.

Keyword: Civil State Employees, Stuctural Official, Occupation, Professionalism Principle.

## **VI. Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan, diperlukan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, sehingga fungsi pemerintahan berjalan dengan efektif. Demi memperlancar pelaksanaan fungsi pemerintahan tersebut maka pemerintah dapat mengangkat langsung bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan nasional. Pengangkatan merupakan suatu proses mendudukan seseorang pada suatu posisi atau tempat yang lebih baik atau sama dari posisi sebelumnya.<sup>1</sup> Pengangkatan pejabat struktural yaitu proses kegiatan untuk mendudukan seseorang pegawai negeri sipil pada jabatan tertentu, dengan mempertimbangkan kaedah rasional-akademis. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi,

---

<sup>1</sup> Ben Galus, 2014, *Menalar Negara: Prespektif Politik, Birokrasi, Pendidikan, Lingkungan Hidup dan Kebudayaan*, Beta, Yogyakarta, hlm, 476.

prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Pasal 68 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar dan antara jabatan pimpinan tinggi, jabatan Administrasi, dan jabatan fungsional di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja.

Prinsip ini bertolak belakang dengan fakta yang terjadi di Indonesia, dimana pengangkatan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan kadang tidak mengikuti aturan main yang ditetapkan oleh pemerintah. Pejabat struktural yang ada banyak yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang kemampuan, keahlian, pengalaman, dan pendidikan seperti yang dikatakan oleh Musanef di atas. Ironisnya, hal ini dilakukan bukan karena terbatasnya sumber daya manusia yang ada, tetapi lebih berdasarkan kepentingan politik, politik balas jasa maupun politik balas dendam, serta adanya imbalan jasa dari salah satu pejabat tinggi daerah kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut. Pengangkatan pejabat struktural sering pula hanya berdasarkan pertimbangan primordial atau karena orang tersebut termasuk kerabat dari pemimpin. Hal ini tentunya sangat menghambat Visi dan Misi untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Terhambatnya pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, tidak lepas dari kompetensi Pegawai Negeri yang diangkat berdasarkan hubungan keluarga, hubungan pertemanan, adanya kepentingan politik, politik balas jasa maupun politik balas dendam, serta adanya imbalan jasa dari suatu pejabat kepada pegawai negeri tersebut. Berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di atas, Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mendapat penilaian B plus dalam evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB). Hal ini disebabkan karena kurangnya pelayanan publik sebagai tugas utama yang dilakukan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berada lingkungan pemerintahan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, baik di provinsi maupun di kabupaten/kota

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana Implementansi Prinsip Profesionalisme dalam Pengangkatan Pejabat Struktural di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta

## **VI. Isi Makalah**

### **A. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil**

#### **1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti Negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara.<sup>2</sup> Selain itu diatur juga pengertian Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

#### **2. Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil**

Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur tentang jenis dan status Pegawai Aparatur Sipil Negara, yaitu sebagai berikut :

1. Pasal 6 huruf a dan b Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas PNS dan PPPK.
2. Dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa :
  - a. PNS sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
  - b. PPPK sebagaimana dimaksud dalam dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

#### **3. Hak-hak Pegawai Negeri Sipil**

Guna mendapatkan haknya sebagai Pegawai Negeri Sipil maka harus didukung dengan prestasi kerja yang dicapai, kedisiplinan sebagai Pegawai Negeri Sipil, serta sadar akan tugas dan tanggung jawab sebagai pelayan publik. Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur tentang hak Pegawai Negeri Sipil, yang menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

---

<sup>2</sup> Sri Hartini, *op.cit.*, hlm.32

#### 4. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

.Kedudukan Pegawai Negeri Sipil telah dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang terdapat dalam Pasal 8 dan Pasal 9 ayat (1) dan (2), yang menyebutkan bahwa Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara, Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah dan Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Rumusan kedudukan pegawai negeri didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

#### 5. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tidak mengatur secara eksplisit tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil, melainkan mengatur mengenai kewajiban pegawai ASN sebagai berikut :

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah yang sah.
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kewajiban-kewajiban lain.

Menurut pasal 3 PP No. 53 tahun 2010, kewajiban – kewajiban Pegawai Negeri Sipil meliputi :

- (a) mengucapkan sumpah/janji PNS;
- (b) mengucapkan sumpah/janji jabatan;

- (c) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- (d) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (e) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- (f) menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS;
- (g) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- (h) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- (i) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- (j) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- (k) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- (l) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- (m) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- (n) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- (o) membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- (p) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier
- (q) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang<sup>3</sup>.

## 6. Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Demi mewujudkan suatu organisasi Pemerintahan yang baik dan benar, adalah dengan cara melakukan manajemen kepegawaian. Tugas manajemen kepegawaian yaitu untuk mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang berwenang di kementerian, sekretariat jendral/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah/provinsi dan kabupaten/kota.

Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Manajemen PNS meliputi:

---

<sup>3</sup> Haritni, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm, 39-40

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, pengahargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan.
2. Manajemen PNS pada Instansi Pusat dilaksanakan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Manajemen PNS pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### 7. Pengertian Pejabat Struktural

Pejabat Struktural adalah orang yang diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk menempati jabatan struktural. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang macam-macam Jabatan dan Pejabat Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Pasal 1 angka 7 sampai dengan angka 11, yaitu sebagai berikut :

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
- b. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
- c. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- d. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah
- e. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan kemampuan.
- f. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan fungsional pada instansi pemerintah.

#### 8. Pengangkatan Pejabat Struktural

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural telah diatur dalam Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Pasal 68 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan



Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja. Selain itu, Pasal 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 telah mengatur mengenai syarat-syarat pengangkatan Jabatan Struktural, yaitu sebagai berikut :

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil
- b. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan.
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan
- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan
- f. Sehat jasmani dan rohani

#### 9. Jenis-jenis Jabatan Struktural

Jabatan Struktural merupakan jabatan yang dapat dijabat oleh setiap Pegawai Negeri Sipil apabila Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sudah memenuhi syarat-syarat normatif yang ditentukan oleh Undang-Undang maupun Peraturan Pemerintah (PP), yang berkaitan dengan pengangkatan dalam jabatan struktural. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jabatan struktural mempunyai jenis yang bertingkat-tingkat mulai dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) sampai yang tertinggi eselon (1a), misalnya seperti Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Pusat yaitu Sekretaris Jendral, Direktur Jendral, Kepala Biro, dan Staf Ahli, sedangkan jabatan struktural yang ada di Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota adalah sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.

### **B. Tinjauan Tentang Prinsip Profesionalisme**

#### 1. Pengertian Prinsip Profesionalisme

Profesionalisme adalah tingkah laku, keahlian atau kualitas dan seseorang yang professional. Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Dalam konteks Hukum Kepegawaian yang dimaksud dengan prinsip profesionalisme meliputi kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan

## 2. Ciri-ciri Prinsip Profesionalisme

Prinsip Profesionalisme mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Punya ketrampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
- b. Punya ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan
- c. Punya sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya
- d. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain.

## C. Implementasi Prinsip Profesionalisme dalam Pengangkatan Pejabat Struktural di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta

### 1. Gambaran Umum tentang Kota Yogyakarta.

Kota Yogyakarta merupakan satu-satunya Kota yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang Kepala Daerahnya adalah Walikota. Kota Yogyakarta memiliki batas wilayah yang meliputi sebelah utara terdapat Kabupaten Sleman, sebelah timur terdapat Kabupaten Bantul dan Sleman, sebelah selatan terdapat Kabupaten Bantul , dan sebelah barat terdapat Kabupaten Bantul dan Sleman. Wilayah Administrasi yang dimiliki oleh Kota Yogyakarta adalah terdapat 14 Kecamatan, dan 45 desa, luas Wilayah 32,50 Km dengan jumlah penduduk 419.383 Jiwa .<sup>4</sup>

### 2. Daftar Jabatan Struktural/Eselonisasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta

Daftar Jabatan Struktural beserta Eselonisasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kota Yogyakarta dapat dilihat dalam tabel satu (1) di bawah ini

---

<sup>4</sup> <http://www.jogjakota.go.id/about/kondisi-geografis-kota-yogyakarta>, diakses pada tanggal 28 mei 2015, pukul 13:30 Wib

**Tabel 1**  
**Daftar Jabatan Struktural dan Eselonisasi Pegawai Negeri Sipil**  
**di lingkungan Pemerintahan Kota Yogyakarta**

ESALON	NAMA JABATAN	JUMLAH		
		FORMASI	TERISI	KURANG
II A	Sekretaris Daerah	1	1	0
II B	Asisten	3	3	0
	Staf Ahli	3	3	0
	Kepala Badan	3	3	0
	Kepala Dinas	13	13	0
	Sekretaris DPRD	1	1	0
	Inspektur	1	1	0
	Direktur RSUD	1	1	0
	<b>Jumlah</b>	25	25	0
III A	Kabag pada Setda	9	9	0
	Kepala Kantor	5	5	0
	Kepala Pelaksana BPBD	1	1	0
	Camat	14	14	0
	Sekretaris Badan	3	3	0
	Sekretaris Dinas	13	13	0
	Sekretaris pada Inspektorat	1	1	0
	Irban. pada Inspektorat	4	4	0
	Kabag pada Set. DPRD	4	4	0
	Wakil Direktur RSUD	2	2	0
	<b>Jumlah</b>	56	56	0
II B	Kepala Bidang Badan	12	12	0
	Kepala Bidang Dinas	48	47	1
	Kepala Bidang dan Bagian RSUD	5	5	0
	Sekretaris Kecamatan	14	14	0
	<b>Jumlah</b>	79	78	1
IV A	Lurah	45	45	0
	Kepala Sekretariat BPBD	1	1	0
	Kepala UPT Puskesmas	18	18	0
	Kepala Sub Bagian Badan	9	9	0
	Kepala Sub Bagian Dinas	40	40	0
	Kepala Sub Bagian	26	26	0
	Bagian	8	8	0
	Kepala Sub Bagian Setda	5	5	0
	Kepala Sub Bagian RSUD	5	5	0
	Kepala Sub Bagian Kantor	3	3	0

	Kepala Sub Bagian	6	6	0
	Inspektorat	106	106	0
	Kepala Seksi RSUD	13	13	0
	Kepala Seksi Dinas	3	3	0
	Kepala Seksi Kantor	56	56	0
	Kepala Seksi BPBD	24	24	0
	Kepala Seksi Kecamatan	22	22	0
	Kepala Sub Bidang Badan			
	Kepala UPT Dinas			
	<b>Jumlah</b>	390	390	0
IV B	Ka Sub Bagian	28	28	0
	Kecamatan	45	45	0
	Skretaris Kelurahan	180	180	0
	Kasi Kelurahan	40	39	1
	Kasubag. TU UPT	7	6	1
	Kepala TU SMK			
	<b>Jumlah</b>	300	298	2
V A	Kepala TU SMA	11	11	0
	Kepala TU SMP	16	16	0
	<b>Jumlah</b>	27	27	0
	<b>TOTAL</b>	<b>878</b>	<b>875</b>	<b>3</b>

Sumber : BKD Kota Yogyakarta, 2 Maret 2015

### 3. Mekanisme Pengangkatan Pejabat Struktural di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta

Mekanisme pengangkatan pejabat struktural di lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta didasarkan pada syarat-syarat yang berlaku yaitu Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Adapun persyaratan untuk diangkat dalam jabatan struktural adalah sebagai berikut:

1. Berstatus Pegawai Negeri Sipil
2. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
5. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan
6. Sehat jasmani dan rohani

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada 5 SKPD yaitu dinas Kesehatan, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, Dinas Pencatatan Sipil, Dinas Perijinan, dan Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. Penulis memperoleh hasil terhadap enam (6) indikator yang di teliti yaitu : \

1. Apakah pengangkatan pejabat struktural di Kota Yogyakarta sudah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan Responden yang menjawab Ya 80% , Tidak 0%, dan Tidak Tahu 10% dari jumlah 50 pejabat struktural yang berada pada 5 SKPD. Oleh karena itu, Penulis memperoleh data bahwa pengangkatan pejabat struktural di Lingkungan PNS di Kota Yogyakarta sudah diterapkan secara baik sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan.
2. Apakah pengangkatan pejabat struktural di Kota Yogyakarta sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan responden yang menjawab Ya 48% , Tidak 20%, dan Tidak Tahu 32% dari jumlah 50 pejabat struktural yang berada pada 5 SKPD. Oleh karena itu, Penulis memperoleh data bahwa pengangkatan pejabat struktural di Lingkungan PNS di Kota Yogyakarta belum sepenuhnya berjalan dengan baik, karena masih ada PNS yang diangkat dalam jabatan struktural yang belum sepenuhnya memperhatikan latar belakang pendidikan dari PNS yang bersangkutan.
3. Apakah pengangkatan pejabat struktural di lingkungan PNS di Kota Yogyakarta sudah melalui asesmen psikologi. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan Responden yang menjawab Ya 72% , Tidak 0%, dan Tidak Tahu 28% dari jumlah 50 pejabat struktural yang berada pada 5 SKPD. Oleh karena itu, Penulis memperoleh data bahwa pengangkatan pejabat struktural di Lingkungan PNS di Kota Yogyakarta sudah diterapkan secara baik karena setiap pengangkatan PNS dalam jabatan struktural sudah melalui asesmen psikologi yang dilakukan oleh BKD Kota Yogyakarta.
4. Apakah pengangkatan pejabat struktural di lingkungan PNS di Kota Yogyakarta sudah berdasarkan prestasi kerja. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan Responden yang menjawab Ya 58% , Tidak 9%, dan Tidak Tahu 24% dari jumlah 50 pejabat struktural yang berada pada 5 SKPD. Oleh karena itu, Penulis memperoleh data bahwa pengangkatan pejabat struktural di Lingkungan PNS di Kota Yogyakarta belum sepenuhnya diterapkan dengan baik karena masih ada PNS yang diangkat dalam jabatan struktural yang belum sepenuhnya memperhatikan prestasi kerja dari PNS yang bersangkutan.
5. Apakah pengangkatan pejabat struktural di lingkungan PNS di Kota Yogyakarta sudah berdasarkan kepangkatan. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan Responden yang menjawab Ya 72% , Tidak 0%, dan Tidak Tahu 28% dari jumlah 50 pejabat struktural yang berada pada 5 SKPD. Oleh karena itu, Penulis memperoleh data bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan struktural di

Lingkungan PNS di Kota Yogyakarta sudah diterapkan secara baik karena sudah berdasarkan kepangkatan

6. Apakah pengangkatan pejabat struktural di lingkungan PNS di Kota Yogyakarta sudah melalui pertimbangan Baperjakat. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan Responden yang menjawab Ya 80% , Tidak 0%, dan Tidak Tahu 20% dari jumlah 50 pejabat struktural yang berada pada 5 SKPD. Oleh karena itu, Penulis memperoleh data bahwa pengangkatan pejabat struktural di Lingkungan PNS di Kota Yogyakarta sudah diterapkan secara baik , karena setiap pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural sudah berdasarkan pada pertimbangan Baperjakat.

#### 4. Tugas dan Fungsi Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam Proses pengangkatan Pejabat Struktural di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dra. RR. Titik Sulastri sebagai Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta, dan juga sebagai Ketua Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dinyatakan bahwa Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan perlu dilibatkan dalam proses pengangkatan pejabat struktural.<sup>5</sup> Selain itu beliau mengatakan bahwa tugas utama dari Baperjakat yaitu untuk memberikan pertimbangan terhadap hasil selektif yang dilakukan oleh BKD sebelum nantinya diberikan kepada Walikota untuk menentukan pejabat mana yang akan diangkat dalam jabatan struktural. Tim Baperjakat mempunyai tugas yang berbeda dengan BKD dalam hal pengangkatan jabatan struktural karena BKD bertugas untuk melakukan seleksi terhadap syarat administrasi yang meliputi :

1. Syarat-syarat yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Undang-Undang No 5 Tahun 2014, dan PP Nomor 100 Tahun 2000
2. Daftar Urut Kepangkatan (DUK).
3. Penilaian Prestasi Kerja yang meliputi sasaran kerja pegawai yang harus mencapai bobot nilai 60% , dan perilaku kerja dengan bobot nilai 40%. Yang melakukan penilaian terhadap prestasi kerja adalah pejabat penilai yaitu atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon V atau pejabat lain yang ditentukan.
4. Apakah PNS yang bersangkutan pernah mendapat Sanksi Disiplin PNS ,dan
5. Syarat Asesmen Psikologis.

---

<sup>5</sup> Hasil wawancara di Sekretariat Dearah Kota Yogyakarta, tanggal 24 April 2015, Pukul 11:00 wib

## Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa selama ini pengangkatan pejabat struktural di lingkungan PNS di Kota Yogyakarta belum sepenuhnya berjalan dengan baik, karena dari enam indikator yang digunakan dalam proses pengangkatan pejabat struktural yakni syarat kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja, kepangkatan, pertimbangan Baperjakat, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, dan asesmen psikologis. Masih ada dua indikator yang belum berjalan secara baik, yaitu latar belakang pendidikan yang belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip profesionalisme dalam penempatan PNS pada jabatan struktural. Latar pendidikan sangat menentukan kinerja PNS dalam lingkungan pekerjaannya. Selain itu, ada indikator lain yang belum sepenuhnya berjalan secara baik, yaitu prestasi kerja. Prestasi kerja bertujuan untuk menilai kinerja PNS selama masa kerja satu tahun dalam setiap instansi dimana PNS tersebut ditempatkan.

## Saran

Pengisian jabatan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi sebagai bagian dari proses manajemen PNS di lingkungan pemerintahan Kota Yogyakarta. Kedepannya diharapkan harus ada sistem seleksi terbuka yang diterapkan untuk pengisian jabatan di lingkungan PNS di Kota Yogyakarta dengan tujuan mengatasi KKN. Sistem seleksi terbuka adalah proses pengisian jabatan tertentu melalui seleksi terbuka dan dapat diikuti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan organisasi yang menyelenggarakan. Proses ini juga dikenal dengan sebutan *open bidding* jabatan atau lelang jabatan. Sistem seleksi terbuka sebagai amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebenarnya bertujuan untuk menempatkan orang-orang terbaik di jabatan pimpinan tinggi kementerian atau lembaga pemerintahan daerah. Penempatan orang-orang terbaik harapannya akan membuat birokrasi lebih baik dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melayani publik. Selain itu, dengan sistem seleksi terbuka, diharapkan tidak ada lagi penunjukan pejabat struktural hanya berdasarkan kedekatan atau penyuapan, seperti yang terjadi selama ini.

## Daftar Pustakas

### Buku :

Bu Galus, Ben, *Menalar Negara: Prespektif Politik, Birokrasi, Pendidikan, Lingkungan Hidup dan Kebudayaan*, Beta, Yogyakarta, 2014

Hartini, Sri, dkk, cetakan ketiga, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014

Sastra Djatmika, dan M arsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1982

Sumantri, *Hukum Administrasi Kepegawaian*, IND-HILL-CO, Jakarta 1988

Sunarno, Siswanto, *Hukum Pemerintahan Daerah*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

Tjandra, Riawan, *Hukum Sarana Pemerintahan*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2013.

### Website :

<http://www.mediabaca.com/2681/pengertian-pegawai-negeri-sipil-pns.html>. diakses tanggal 09 Maret 2015. Jam 21.40 WIB

<http://www.jogjakota.go.id/about/kondisi-geografis-kota-yogyakarta> diakses tanggal 09 Maret 2015. Jam 21.40 WIB

### Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-undang Nomo 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural